

3) tabele stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 3. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o najniższym wynagrodzeniu zasadniczym, rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, ustalone w tabelach miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, o których mowa w § 2 pkt 1.

§ 4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5. Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
 - 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego
- ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 6. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz rady prawnemu przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikowi innemu niż wymieniony w ust. 1, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, zatrudnionemu na stanowisku dla którego w tabelach, o których mowa w § 2 pkt 3, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalną stawkę tego dodatku obniża się o dwie stawki.

§ 7. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 8. 1. Pracownikowi zatrudnionemu stale w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy:

- 1) na II zmianie – w wysokości 10%,
- 2) na III zmianie – w wysokości 20%

- stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.-Kodeks pracy.

3. W razie zbiegu uprawnień do dodatku za pracę na III zmianie i do dodatku za pracę w porze nocnej, przysługuje jeden z tych dodatków – korzystniejszy dla pracownika.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 10. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiiowy.

2. Wysokość funduszu premiiowego oraz warunki przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiiowania.

§ 11. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji pracodawcy.

§ 12. 1. Pracownikowi, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w jednostce, o której mowa w § 1 pkt 10, w dniu 1 lipca 1996 r.:

- 1) po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat w tej jednostce przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 75 % miesięcznego wynagrodzenia;
- 2) przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
 - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy;
 - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy;
 - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy;
 - e) 250% miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy;
 - f) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 50 latach pracy.

3. Pracownik zatrudniony w jednostce, o której mowa w § 1 pkt 10, po dniu 1 lipca 1996 r. nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości określonej w ust. 1.

4. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

5. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

13. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi, który był zatrudniony w jednostce w dniu 1 lipca 1996 r., a przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.

14. Pracownik, który podjął zatrudnienie w jednostce po dniu 1 lipca 1996 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 4-12, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

§ 13. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do jednorazowej odprawy pieniężnej stosuje się przepisy obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

3. Jednorazową odprawę pieniężną oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Pracownik, który otrzymał jednorazową odprawę pieniężną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 14. Pracownikowi zatrudnionemu w stołówkach i bufetach pracowniczych oraz domach wczasowych, przysługuje prawo do korzystania z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych posiłków na warunkach określonych w załączniku nr 4 do rozporządzenia.

§ 15. Pracodawca może, w uzasadnionych przypadkach, skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 16. Pracownik, który nie spełnia kwalifikacji zawodowych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniany na tym stanowisku.

§ 17. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w jednostce w dniu 1 czerwca 2008 r., ustalone na podstawie przepisów niniejszego rozporządzenia, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

§ 18. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 stycznia 2008 r.

§ 19. Tracą moc rozporządzenia:

- 1) Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. Nr 94, poz. 431, z późn. zm.³⁾) z wyjątkiem § 9, 10 i 12, które tracą moc z dniem 31 maja 2008 r.;
- 2) Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Ośrodku Studiów Wschodnich (Dz. U. Nr 86, poz. 391, z późn. zm.⁴⁾) z wyjątkiem § 8, 9 i 16, które tracą moc z dniem 31 maja 2008 r.;
- 3) Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej (Dz. U. Nr 97, poz. 453, z późn. zm.⁵⁾) z wyjątkiem § 8, 9 i 18 oraz załącznika nr 6 część I ust. 1 pkt 1, które tracą moc z dniem 31 maja 2008 r.

§ 20. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem § 7, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2008 r.

**MINISTER
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ**

³⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 32, poz. 191, z 1998 r. Nr 41, poz. 235, z 1999 r. Nr 7, poz. 61 i Nr 36, poz. 353, z 2000 r. Nr 27, poz. 331, z 2001 r. Nr 32, poz. 380, z 2003 r. Nr 25, poz. 207, z 2004 r. Nr 45, poz. 432, z 2005 r. Nr 38, poz. 347 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 296.

⁴⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 32, poz. 189, z 1998 r. Nr 42, poz. 252, z 1999 r. Nr 36, poz. 354, z 2000 r. Nr 27, poz. 330, z 2001 r. Nr 32, poz. 381, z 2003 r. Nr 25, poz. 209, z 2004 r. Nr 45, poz. 431, z 2005 r. Nr 38, poz. 352 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 298.

⁵⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 1997 r. Nr 39, poz. 244, z 1998 r. Nr 42, poz. 247, z 1999 r. Nr 36, poz. 349, z 2000 r. Nr 27, poz. 335, z 2001 r. Nr 32, poz. 375, z 2003 r. Nr 25, poz. 210, z 2004 r. Nr 45, poz. 419, z 2005 r. Nr 38, poz. 350 i Nr 139, poz. 1167 oraz z 2006 r. Nr 43, poz. 297.

Załączniki do rozporządzenia
Ministra Pracy i Polityki Społecznej
z dnia 2008r. poz. ()

Załącznik nr 1

TABELE MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

I. Dla pracowników OHP i OSW

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.130 - 1.350
II	1.150 - 1.400
III	1.180 - 1.450
IV	1.220 - 1.500
V	1.260 - 1.550
VI	1.300 - 1.650
VII	1.350 - 1.750
VIII	1.400 - 1.900
IX	1.450 - 2.100
X	1.500 - 2.300
XI	1.600 - 2.500
XII	1.700 - 2.700
XIII	1.800 - 2.900
XIV	1.900 - 3.100
XV	2.000 - 3.300
XVI	2.100 - 3.500
XVII	2.200 - 3.700
XVIII	2.300 - 3.900
XIX	2.400 - 4.100
XX	2.500 - 4.600
XXI	3.000 - 5.000

II. Dla pracowników Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.100 - 1.300
II	1.150 - 1.400
III	1.200 - 1.500
IV	1.250 - 1.600
V	1.300 - 1.700
VI	1.350 - 1.800
VII	1.400 - 1.900
VIII	1.450 - 2.000
IX	1.500 - 2.100
X	1.550 - 2.250
XI	1.650 - 2.400
XII	1.750 - 2.550
XIII	1.850 - 2.700
XIV	1.950 - 2.850
XV	2.050 - 3.000
XVI	2.150 - 3.300
XVII	2.300 - 3.600
XVIII	2.450 - 3.900
XIX	2.600 - 4.200
XX	2.800 - 4.500
XXI	3.100 - 5.000
XXII	3.400 - 5.500

III. Dla pracowników Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.100 - 1.800
II	1.200 - 1.900
III	1.300 - 2.000
IV	1.400 - 2.100
V	1.500 - 2.200
VI	1.600 - 2.300
VII	1.700 - 2.400
VIII	1.800 - 2.500
IX	1.900 - 2.600
X	2.000 - 2.800
XI	2.200 - 3.000
XII	2.400 - 3.200
XIII	2.600 - 3.500
XIV	2.800 - 4.000
XV	3.000 - 4.500
XVI	3.200 - 5.000
XVII	3.500 - 5.500
XVIII	3.800 - 6.000
XIX	4.100 - 6.500

IV. Dla pozostałych pracowników

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	900 - 1.200
II	910 - 1.220
III	920 - 1.240
IV	930 - 1.260
V	940 - 1.280
VI	950 - 1.300
VII	960 - 1.350
VIII	970 - 1.400
IX	980 - 1.450
X	1.000 - 1.500
XI	1.020 - 1.600
XII	1.040 - 1.700
XIII	1.060 - 1.800
XIV	1.100 - 1.950
XV	1.140 - 2.100
XVI	1.180 - 2.300
XVII	1.220 - 2.500
XVIII	1.260 - 2.700
XIX	1.300 - 3.000

TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego do
1	35
2	50
3	65
4	80
5	95
6	110
7	125
8	150
9	175
10	200

Załącznik nr 3

TABELE STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

I. PRACOWNIKÓW ZARZĄDZAJĄCYCH W IMIENIU PRACODAWCY ZAKŁADEM PRACY,
O KTÓRYCH MOWA W ART. 128 § 2 PKT 2 KODEKSU PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Komendant Główny OHP	-	-	wyższe	10
2.	Zastępca Komendanta Głównego OHP, komendant wojewódzki OHP, zastępca komendanta wojewódzkiego OHP	-	-	wyższe	8
3.	Dyrektor, dyrektor centrum kształcenia i wychowania, zastępca dyrektora centrum kształcenia i wychowania, kierownik ośrodka szkolenia i wychowania	-	-	wyższe	7
4.	Zastępca dyrektora	-	-	wyższe	6
5.	Główny księgowy budżetu OHP, główny księgowy	-	-	według odrębnych przepisów	
6.	Dyrektor (kierownik): zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego	-	-	wyższe	6
7.	Zastępca dyrektora (kierownika): zakładu budżetowego, gospodarstwa pomocniczego	-	-	wyższe	6

II. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W OHP

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
I. Komenda Główna i Komendy Wojewódzkie					
1.	Dyrektor wykonawczy Komendy Głównej OHP	XIX-XXI	9	wyższe	8
2.	Doradca Komendanta Głównego OHP, dyrektor biura Komendy Głównej OHP	XVIII-XX	9	wyższe	8
	zastępca głównego księgowego budżetu OHP		3		
3.	Dyrektor centrum edukacji i pracy młodzieży, zastępca dyrektora biura Komendy Głównej, dyrektor biura komendy wojewódzkiej OHP, główny organizator Komendy Głównej OHP, główny pedagog	XV-XVIII	8	wyższe	8
	audytor		7	według odrębnych przepisów	
4.	Radca prawny Komendy Głównej OHP	XV-XVIII	8	według odrębnych przepisów	
5.	Radca prawny komendy wojewódzkiej OHP	XV-XVII	7		
6.	Zastępca głównego księgowego, zastępca dyrektora centrum edukacji i pracy młodzieży	XV-XVII	7	wyższe	3
				średnie	6

1	2	3	4	5	6								
7.	Kierownik wydziału (zespołu) komendy wojewódzkiej OHP, kierownika młodzieżowego biura pracy komendy wojewódzkiej OHP, kierownik ośrodka szkolenia zawodowego komendy wojewódzkiej OHP, kierownik kancelarii	XII-XV	8	wyższe	7								
8.	Starszy specjalista w Komendzie Głównej OHP, starszy księgowy w Komendzie Głównej OHP, starszy rewident w Komendzie Głównej OHP	XII-XV	-	wyższe	6								
9.	Specjalista Komendy Głównej OHP, starszy specjalista komendy wojewódzkiej OHP, starszy księgowy komendy wojewódzkiej OHP, rewident Komendy Głównej OHP	XI-XIV	-	wyższe	2								
10.	Starszy inspektor, specjalista w komendzie wojewódzkiej OHP	IX-XIII	-	wyższe	1								
11.	Księgowy, inspektor	VIII-XI	-	średnie	4								
12.	Starszy referent, kasjer	VII-IX	-	średnie	2								
13.	Doradca zawodowy II stopnia	XI-XVII	-	według odrębnych przepisów									
	doradca zawodowy I stopnia	XI-XV											
	doradca zawodowy	X-XIV											
	doradca zawodowy - stażysta	VII-XI											
14.	Pośrednik pracy II stopnia	XI-XVII	-			według odrębnych przepisów							
	pośrednik pracy I stopnia	VIII-XIV											
	pośrednik pracy	VII-XIII											
	pośrednik pracy - stażysta	V-XI											
15.	Samodzielny specjalista do spraw programów	XI-XVI	-					według odrębnych przepisów					
	specjalista do spraw programów	X-XIV											
16.	Samodzielny specjalista do spraw rozwoju zawodowego	X-XIV	-							według odrębnych przepisów			
	specjalista do spraw do spraw rozwoju zawodowego	VII-XIII											
17.	Lider klubu pracy	VII-XIV	-									według odrębnych przepisów	
II. Centrum kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia i wychowania oraz hufce pracy													
1.	Kierownik ośrodka kształcenia kadr w centrum kształcenia i wychowania, komendant hufca pracy	XV-XVII	7	wyższe	6								
2.	Kierownik internatu, zastępca kierownika ośrodka kształcenia kadr w centrum kształcenia i wychowania, zastępca komendanta hufca pracy	XIV-XVI	6	wyższe	5								
	psycholog, lekarz			według odrębnych przepisów									
3.	Kierownik warsztatu szkolenia zawodowego	XIV-XVI	6	wyższe	4								
4.	Pedagog	XIII-XV	6	wyższe	4								
5.	Starszy wychowawca, kierownik świetlicy środowiskowej	XI-XIII	5	wyższe	4								

1	2	3	4	5	6
6.	Wychowawca, księgowy, kasjer	IX-XI	5	średnie	3
7.	Pielęgniarka	IX-XI	-	według odrębnych przepisów	
8.	Specjalista	X-XIII	-	średnie	3
III. Gospodarstwa pomocnicze oraz stanowiska pomocnicze					
1.	Kierownik warsztatów szkoleniowo-produkcyjnych	XIV-XVII	7	wyższe	5
2.	Kierownik: - ośrodka szkolenia zawodowego, - biura turystyki, - zakładu usług	XIII-XV	6	wyższe	4
3.	Starszy specjalista	XII-XIV	-	średnie	3
4.	Specjalista	XI-XIII	-	średnie	2
5.	Instruktor ds. szkolenia zawodowego	VIII-XI	5	według odrębnych przepisów	
	technik mistrz w zawodzie			średnie	4
6.	Szef kuchni	IX-XI	2	średnie	3
7.	Kierowca	IX-XI	-	według odrębnych przepisów	
8.	Kucharka, pomoc kuchenna	IX-X	-	średnie	-
				podstawowe	2
9.	Mechanik samochodowy	VII-X	-	zasadnicze zawodowe	3
10.	Starszy magazynier	VIII-IX	-	średnie	1
11.	Rzemieślnik	VI-IX	-	zasadnicze zawodowe	-
12.	Magazynier	VII-VIII	-	zasadnicze zawodowe	2
13.	Referent	V-VIII	-	średnie	-
14.	Pracownik gospodarczy	V-VII	-	podstawowe	-
15.	Portier, dozorca	IV-V	-	podstawowe	-
16.	Sprzątaczką	III-V	-	podstawowe	-

III. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W OSW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik zakładu	XVIII-XIX	8	wyższe	7
2.	Główny specjalista, kierownik zespołu	XVI-XVII	7	wyższe	7
	radca prawny			według odrębnych przepisów	
3.	Starszy specjalista	XIV-XV	-	wyższe	6
4.	Specjalista	XII-XIV	-	wyższe	4
5.	Starszy inspektor	XI-XIII	-	wyższe	3

1	2	3	4	5	6
6.	Inspektor	IX-XII	-	średnie	2
7.	Księgowy	VIII-XI	-	średnie	-
8.	Starszy referent	VII-IX	-	średnie	1
9.	Referent	VI-VIII	-	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Kontroler techniczny	X-XII	-	średnie zawodowe	4
2.	Maszynistka klasy mistrzowskiej	IX-XI	-	średnie i tytuł mistrzowski	4
3.	Starsza maszynistka	VIII-IX	-	średnie	2
4.	Maszynistka	VII-VIII	-	średnie	2
5.	Kierowca mikrobusu	X-XI	-	według odrębnych przepisów	
6.	Kierowca samochodu osobowego	VII-VIII	-		
7.	Portier, dozorca, sprzątaczką	III-V	-	podstawowe	-
8.	Goniec	II-IV	-	podstawowe	-

IV. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W GŁÓWNEJ BIBLIOTECE PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
I. Bibliotekarze dyplomowani i pozostali pracownicy służby bibliotecznej					
1.	Starszy: kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	XXI-XXII	-	według odrębnych przepisów	
2.	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	XX-XXI	-		
3.	Starszy kustosz, główny specjalista, administrator systemu bibliotecznego starszy kustosz – bibliotekarz systemowy	XVIII-XX	-		
4.	Kustosz	XV-XVII	-		
5.	Starszy: bibliotekarz, dokumentalista, specjalista	XIII-XV	-		
6.	Bibliotekarz, dokumentalista, specjalista	XI-XIII	-		
7.	Starszy magazynier biblioteczny, młodszy: bibliotekarz, dokumentalista	X-XI	-		
8.	Magazynier biblioteczny	IX-X	-		
II. Pracownicy administracji i obsługi					
1.	Główny specjalista	XV-XVII	-	wyższe	7
2.	Starszy specjalista	XIII-XV	-	wyższe	5
3.	Specjalista do spraw obsługi i konserwacji urządzeń elektrycznych, audiowizualnych, komputerowych	XII-XIV	-	średnie	5

1	2	3	4	5	6
4.	Specjalista	XI-XIII	-	średnie	5
5.	Starszy: księgowy, operator obsługi i naprawy urządzeń technicznych (audiowizualnych i komputerowych)	X-XII	-	średnie	4
6.	Księgowy, Starszy referent, operator obsługi i naprawy urządzeń technicznych (audiowizualnych i komputerowych)	IX-X	-	średnie	2
7.	Kierowca	VII-VIII	-	według odrębnych przepisów	
8.	Referent, kasjer, magazynier, sekretarka	VI-VIII	-	średnie	4
9.	Pomocnik biblioteczny	V-VII	-	zawodowe	-

V. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CENTRUM ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Koordynator Pionu Beneficjenta	XVII-XIX	10	wyższe	4
2.	Doradca	XVI-XVIII	9	wyższe	4
3.	Audytory, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych, radca prawny	XIV-XVII	8	według odrębnych przepisów	
	naczelnik wydziału, ekspert, koordynator realizacji projektów			wyższe	4
4.	Kierownik sekcji, kierownik projektu, koordynator finansowy projektów	XIII-XVI	8	wyższe	3
5.	Główny specjalista	XIII-XVI	7	wyższe	3
6.	Starszy specjalista	XI-XV	-	wyższe	2
7.	Specjalista, konsultant funduszy europejskich, informatyk	X-XIV	-	wyższe	2
				średnie	4
8.	Starszy inspektor, kancelarzysta	VIII-XIII	-	wyższe	1
				średnie	4
9.	Inspektor, redaktor, grafik	VII-XII	-	wyższe	1
				średnie	3
10.	Samodzielny referent	VII-XI	-	wyższe	-
				średnie	2
11.	Starszy referent	VI-X	-	średnie	1
12.	Referent	IV-IX	-	średnie	-
13.	Kierownik magazynu	VII-XI	2	średnie	2
	archiwista		-		
14.	Dokumentalista	IV-X	-	średnie	-
1	2	3	4	5	6

15.	Kierowca	IV-IX	-	według odrębnych przepisów	
16.	Pracownik gospodarczy, magazynier	III-VIII	-	zasadnicze	-
	sprzątaczką			podstawowe	-

VI. PRACOWNIKÓW WOJEWÓDZKICH ZESPOŁÓW DO SPRAW ORZEKANIA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Przewodniczący wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	XV-XIX	7	według odrębnych przepisów	
2.	Przewodniczący składu orzekającego o niepełnosprawności	XIV-XVIII	6		
3.	Sekretarz wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności	XIII-XVII	5	według odrębnych przepisów	
4.	Członkowie wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności (lekarz, psycholog, pedagog, doradca zawodowy, pracownik socjalny)	XIII-XVI	4		

VII. PRACOWNIKÓW WEWNĘTRZNEJ SŁUŻBY OCHRONY

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Szef ochrony	XI-XIV	5	według odrębnych przepisów	
2.	Zastępca szefa ochrony	X-XII	4		
3.	Dowódca zmiany	IX-XI	3		
4.	Starszy wartownik - konwojent	VI-IX	-		
5.	Wartownik - konwojent	V-VII	-		
6.	Młodszy wartownik - konwojent	IV-VI	-		

VIII. PRACOWNIKÓW INNYCH NIŻ WYMIENIENI W TABELACH I-VII

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik oddziału zamiejscowego, filii, zakładu	XVII-XVIII	8	wyższe	6
2.	Zastępca kierownika zakładu	XVI-XVII	6	wyższe	6
3.	Zastępca głównego księgowego	XIV-XVII	8	wyższe	6
4.	Główny specjalista	XIV-XVII	6	wyższe	6
	rzecznik patentowy, radca prawny			według odrębnych przepisów	

1	2	3	4	5	6
5.	Kierownik: laboratorium, działu, wydziału	XVI-XVII	5	wyższe	5
6.	Kierownik: zespołu, pracowni, analityk systemu, kierownik punktu żywienia	XIII-XVI	5 ²⁾	wyższe	5
	starszy inspektor nadzoru inwestorskiego			wyższe i uprawnienia budowlane	
7.	Zastępca kierownika działu, kierownik samodzielnej sekcji	XII-XV	5	wyższe	5
	starszy: specjalista, redaktor techniczny, grafik, mechanik, programista, technolog, projektant, elektronik, informatyk, sekretarz redakcji		-		
8.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XI-XIV	-	średnie i uprawnienia budowlane	5
9.	Kierownik: sekcji, zmiany	XI-XIV	4	średnie	6
10.	Kierownik: internatu, stołówki, bufetu	XI-XIV	3	średnie	4
12.	Specjalista	XI-XIV	-	wyższe	3
13.	Starszy: technik, laborant	IX-XIV	-	średnie	5
14.	Zastępca kierownika stołówki	IX-XIII	-	średnie	4
15.	Kierownik: warsztatu, stacji i obsługi, transportu, magazynu, biblioteki	X-XIII	4	średnie	4
	starszy: dokumentalista, redaktor, operator systemu, mechanik, instruktor, samodzielny referent, technik, projektant, informatyk, laborant		-		
	starszy bibliotekarz			według odrębnych przepisów	
16.	Technolog	VIII-XIII	-	średnie	3
17.	Bibliotekarz	IX-XII	-	według odrębnych przepisów	
18.	Zastępca kierownika: warsztatu, stacji obsługi, kierownik garaży	IX-XII	2	średnie	4
	starszy: inspektor, operator elektronicznych maszyn cyfrowych, księgowy, planista, ekonomista, magazynier, fotograf, kasjer, dokumentalista, programista, operator systemu				

1	2	3	4	5	6
19.	Inspektor, redaktor, grafik, redaktor techniczny, korektor, kalkulator, zaopatrzeniowiec, magazynier, ratownik wodny, elektronik, księgowy, kasjer	VIII-XI	-	średnie	3
20.	Starszy: archiwista, referent, operator urządzeń przygotowania danych, planista, ekonomista, fotograf, sekretarka, dyspozytor taboru samochodowego, kontroler techniczny, przewodnik turystyczny	VIII-X	-	średnie	2
21.	Intendent	VI-X	-	średnie	2
22.	Kierownik: kancelarii, kancelarii tajnej, archiwum operator elektronicznej techniki obliczeniowej, kontroler przygotowania danych, starsza maszynistka, młodszy: programista, elektronik, technolog, mechanik	VII-IX	2 -	średnie	3
23.	Referent, archiwista, maszynistka, operator, starsza: telefonistka, teletypistka	VII-VIII	-	średnie	-
24.	Operator urządzeń przygotowania danych	VII-VIII	-	podstawowe	2
25.	Pracownik kancelarii	IV-VIII	-	średnie podstawowe	- 2
26.	Młodszy bibliotekarz	VI-VII	-	według odrębnych przepisów	
27.	Młodszy: technik, dokumentalista, telefonistka, teletypistka	V-VII	-	średnie	-
28.	Młodszy: ratownik wodny, operator urządzeń przygotowania danych	V-VII	-	podstawowe	-
29.	Młodsza: telefonistka, teletypistka	IV-VI	-	podstawowe i umiejętność wykonywania czynności	-
Pracownicy zatrudnieni przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków					
1.	Szef kuchni	IX-XIII	2	średnie	4
2.	Kuchmistrz, mistrz: garmazeryjny, cukierniczy, kelnerski	VIII-XII	-	średnie	4
3.	Barman	VII-IX	-	średnie	2

1	2	3	4	5	6
4.	Sprzedawca, dietetyk, starszy kelner	VI-IX	-	średnie	3
	kucharz, garmażer, cukiernik			zasadnicze	2
5.	Starszy bufetowy, młodszy kucharz, kelner	V-VIII	-	zasadnicze	1
6.	Bufetowy, wykwalifikowana pomoc kuchenna	III-VII	-	zasadnicze	-
7.	Młodszy kelner, kawiarka	II-VI	-	zasadnicze	-
8.	Pomoc: kuchenna, bufetowa	I-V	-	podstawowe	-
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pomocniczych i obsługi					
1.	Starszy rzemieślnik - specjalista	X-XII	-	średnie	4
2.	Maszynista offsetowy	VII-XII	-	zasadnicze	2
3.	Rzemieślnik – specjalista, operator maszyn cyfrowych	IX-XI	-	zasadnicze	3
	kierowca autobusu			według odrębnych przepisów	
4.	Mechanik samochodowy, kserografista, konserwator maszyn	IX-X	-	zasadnicze	2
5.	Kierowca	VII-X	-	według odrębnych przepisów	
6.	Rzemieślnik (np. ślusarz, spawacz, elektryk, stolarz, tapicer, szklarz, introligator, itp.), elektronik, ogrodnik, palacz c.o.	VIII-IX	-	zasadnicze lub tytuł czeladnika lub mistrza w zawodzie	-
7.	Operator urządzeń powielających lub offsetowych, recepjonista	VII-VIII	-	podstawowe	-
8.	Robotnik: gospodarczy, transportowy, zieleni itp. starsza pokojowa	IV-VII	-	podstawowe	-
9.	Pomocnik rzemieślnika	III-VI	-	podstawowe i przyuczenie do zawodu	-
	pracznica, prasowaczka, szwaczka, powielaczowy			podstawowe	-
10.	Starszy: dźwigowy, portier, pokojowa	IV-V	-		
11.	Portier, dozorca, szatniarz, dźwigowy, woźny, sprzątacznica, pomocnik palacza	II-IV	-	podstawowe	-
12.	Goniec	I-III	-		

1	2	3	4	5	6
Pracownicy w zakładach prowadzących działalność poligraficzną i wydawniczą					
1.	Maszynista maszyn offsetowych zwojowych	VII-XII	-	zasadnicze	3
2.	Elektronik-konserwator, organizator przetwarzania składu komputerowego, składacz komputerowego systemu składu, kopista offsetowy, maszynista typograficzny arkuszowy, maszynista maszyn offsetowych arkuszowych, montażysta składu, fotoretuszer, fotograf, retuszer, naświetlacz składu komputerowego, składacz ręczny, montażysta offsetowy, maszynista maszyn druku cyfrowego introligator: galanteryjny, przemysłowy	VII-XII	-	zasadnicze	3
3.	Mechanik	V-XII	-	zasadnicze	2
4.	Monter-konserwator maszyn poligraficznych	VI-XI	-	zasadnicze	2
5.	Składacz na aparatach pisząco-kodujących	VII-X	-	zasadnicze	1
6.	Elektromonter, operator rysografu	V-X	-	zasadnicze	1
7.	Krajacz	IV-X	-	podstawowe	-
8.	Szlifierz ostrzarz	V-IX	-	podstawowe	-
9.	Kompletator składu komputerowego	VI-VIII	-	podstawowe	-
10.	Belowacz makulatury, pracownik: magazynowy, transportowy, w ekspedycji, operator: maszyn powielających, kserograficznych	IV-VIII	-	podstawowe	-
11.	Operator maszyn: introligatorskich, offsetowych, typograficznych, druku cyfrowego, odbieracz przy maszynach drukujących	IV-VII	-	podstawowe	-
12.	Liczarka, pomocnik	IV-VI	-	podstawowe	-

¹⁾ wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy;

²⁾ dodatek funkcyjny przysługuje w czasie wykonywania nadzoru inwestorskiego.

WARUNKI KORZYSTANIA Z BEZPŁATNYCH LUB CZĘŚCIOWO ODPLATNYCH POSILKÓW

I. Pracownicy zatrudnieni w domach wczasowych

1. Posiłki przysługują następującym pracownikom zatrudnionym w domach wczasowych:
 - 1) pracownikom kuchni oraz kelnerom – bezpłatnie,
 - 2) pracownikom domów wczasowych nie wymienionym w pkt 1 – za odpłatnością w wysokości 50 % stawki żywienia pracowników.
2. Dzienna stawka żywienia dla pracownika domu wczasowego wynosi 60% stawki obowiązującej dla wczasowicza, z podziałem na:
 - 1) śniadanie – 12 %,
 - 2) obiad – 30%,
 - 3) kolację – 18 %.
3. Z posiłków, o których mowa w ust. 1, pracownik może korzystać:
 - 1) w czasie wykonywania pracy w domu wczasowym w 8-godzinny czas pracy – z dwóch posiłków wydawanych w tym czasie; w przypadku wydłużonego czasu wykonywania pracy, pracownikowi przysługują posiłki wydawane w tych godzinach pracy,
 - 2) w okresie przygotowań do sezonu letniego i zimowego, przerw międzysezonowych lub międzyturnusowych, trwających nie dłużej niż 7 dni – z dwóch posiłków (śniadanie, obiad),
 - 3) w dniach wolnych od pracy i w czasie choroby, trwających nie dłużej niż 3 dni – z dwóch posiłków (śniadanie, obiad).
4. Z posiłków spożywanych poza godzinami pracy pracownik może korzystać na warunkach pełnej odpłatności stawki żywienia pracownika.
5. Posiłki dla pracowników mogą być przyrządzane we wspólnej kuchni, lecz oddzielnie rozliczone dla pracowników i oddzielnie dla wczasowiczów.

II. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach i bufetach pracowniczych wchodzących w skład stołówek

1. Pracownikowi bezpośrednio zatrudnionemu przy sporządzaniu posiłków w stołówce i bufecie pracowniczym przysługują dwa posiłki na zasadzie odpłatności w dniach wykonywania pracy.
2. Odpłatność pracownika, o której mowa w ust. 1, wynosi 50 % wartości surowców zużytych do przygotowania posiłków obliczonej w cenach detalicznych.

Uzasadnienie

Na podstawie art. 77³ § 1 Kodeksu pracy warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

W celu stopniowego ograniczania dotychczasowej liczby rozporządzeń wydawanych na podstawie Kodeksu pracy scalono 3 rozporządzenia mające zastosowanie do jednostek organizacyjnych podporządkowanych ministrowi właściwemu do spraw pracy (Ochotniczych Hufców Pracy - OHP, Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”, Zakładu Wydawniczo-Poligraficznego), ministrowi gospodarki (Ośrodek Studiów Wschodnich – OSW) oraz innych jednostek państwowej sfery budżetowej podporządkowanych właściwym ministrom, do których nie mają zastosowania odrębne rozporządzenia wydane na podstawie art. 77³ § 1 kp.

Zakłada się, że opracowany projekt nowego rozporządzenia, tak jak dotychczas będzie stosowany nie tylko do jednostek państwowej sfery budżetowej podległych Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministrowi Gospodarki, ale i innym ministrom, gdzie nie ma potrzeby wydania odrębnych aktów prawnych.

1. Zakresem podmiotowym projektu rozporządzenia będą objęci pracownicy, do których obecnie miały zastosowanie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej:
 - z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Ochotniczych Hufców Pracy,
 - z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Ośrodku Studiów Wschodnich,
 - z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej.

Zakres podmiotowy rozporządzenia obejmuje także pracowników zatrudnionych w Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL), które działa na mocy Decyzji Nr 1 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 marca 2007 r. w sprawie utworzenia jednostki budżetowej Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich. CRZL realizuje zadania polityki rozwoju określonej w ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658 oraz z 2007 r. Nr 140, poz. 984), w szczególności w zakresie: zatrudnienia, integracji społecznej, rozwoju zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw, uczestniczenia w realizacji programów operacyjnych (może być jednostką wdrażającą lub beneficjentem). CRZL świadczy usługi, w tym usługi szkoleniowe i informacyjne dla jednostek organizacyjnych administracji rządowej i samorządowej oraz dla organizacji działających na rzecz rynku pracy lub integracji społecznej, które nie działają dla zysku lub zysk przeznaczają na cele statutowe.

Zakresem podmiotowym projektu objęto także Główną Bibliotekę Pracy i Zabezpieczenia Społecznego; państwową jednostkę budżetową mającą status biblioteki naukowej. GBPiZS została utworzona na podstawie zarządzenia Nr 57 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 4 grudnia 1973 r. w sprawie utworzenia Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Obecnie ma zastosowanie zarządzenie Nr 9 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, wydane na podstawie art. 8 ust. 2 pkt 1 i art. 11 ust. 1-3 w związku z art. 21 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Dz.U. Nr 85, poz. 539, z późn. zm.). Aktualnie warunki wynagradzania pracowników Biblioteki określa zakładowy regulamin wynagradzania.

2. Warunki wynagradzania określone w przedmiotowym projekcie nie będą miały zastosowania do komendanta, dyrektora (kierownika), zastępcy komendanta, dyrektora (kierownika) i głównego księgowego jednostki organizacyjnej oraz do pracowników zajmujących wysokie stanowiska państwowe. Do tych pracowników mają zastosowanie przepisy odrębne, tj. ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306, z późn. zm.) – tzw. ustawa kominowa bądź ustawa z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych (Dz. U. Nr 170, poz. 1217, z późn. zm.).

W świetle przepisów ustawy kominowej osobom/pracownikom objętym jej zakresem podmiotowym:

- przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne,
- może być przyznana nagroda roczna, w zależności od osiągniętych wyników, finansowych lub stopnia realizacji innych zadań,
- mogą być przyznane świadczenia dodatkowe,
- może być przyznana odprawa w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

Maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla osób zatrudnionych w poszczególnych podmiotach określa art. 8 ustawy kominowej; w art. 6 wskazane są organy właściwe do ustalania wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nagrody rocznej określają rozporządzenia wydane przez właściwych ministrów na podstawie art. 10 ust. 8 ustawy kominowej. Odnośnie świadczeń dodatkowych ma zastosowanie rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. Nr 14, poz. 139).

Ustawa określa dopuszczalną wysokość nagrody rocznej oraz świadczeń dodatkowych.

Zgodnie z art. 8 pkt 6 ustawy kominowej, miesięczne wynagrodzenie osób objętych jej zakresem podmiotowym, zatrudnionych w państwowych jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych tj. dyrektora (kierownika), zastępcy dyrektora (kierownika) i głównego księgowego jednostki organizacyjnej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. W 2008 r. dopuszczalne miesięczne wynagrodzenie tych osób wynosi 9308,76 zł. W świetle przepisów wymienionej ustawy, wynagrodzenie miesięczne dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego jednostki organizacyjnej ustala organ lub osoba właściwa w sprawach czynności z zakresu prawa pracy, przy czym może to być wynagrodzenie jednoskładnikowe.

Ponieważ kwestię wynagrodzeń ww. osób regulują przepisy szczególne, tym samym przedmiotowy projekt nie będzie miał do nich zastosowania w tym zakresie.

Do pracowników zarządzających jednostką organizacyjną, do których stosuje się ustawę kominową, projektowane przepisy będą miały zastosowanie jedynie w zakresie warunków przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej a także wymagań kwalifikacyjnych. Na warunkach podobnych jak wynikające z przepisów dotychczasowego rozporządzenia, mających zastosowanie do ogółu pracowników, nagroda jubileuszowa i odprawa emerytalno-rentowa będzie przysługiwała pracownikom zarządzającym ww. jednostkami.

Zakładając, że ustawa kominowa określa warunki wynagradzania i świadczenia związane z pracą dla pracowników objętych jej zakresem podmiotowym oznacza to, że jej przepisy mają również zastosowanie do osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe. Powyższe wynika z art. 17 ust. 6 ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o państwowym zasobie kadrowym i wysokich stanowiskach państwowych, który stanowi, że „przepisy ust. 2-5 nie mają zastosowania do osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe, których warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określają odrębne przepisy.” Do osób/pracowników objętych ustawą kominową nie będą zatem miały zastosowania przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 2007 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia osób zajmujących wysokie stanowiska państwowe (Dz.U. Nr 249, poz. 1856, z późn. zm.).

3. Projekt rozporządzenia nie przewiduje dotychczasowych regulacji dotyczących wysokości i warunków przyznawania:

- dodatku za znajomość języka obcego,
- dodatku za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- dodatku kontrolerskiego,
- wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy oraz dodatku za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków.

Znajomość języka obcego jest obecnie standardem wymaganym przez pracodawców, a nawet warunkiem niezbędnym do zajmowania danego stanowiska. Zachowanie zatem obligatoryjnego premiowania pracownika z tego tytułu nie znajduje uzasadnienia.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tym samym nie znajdują merytorycznego uzasadnienia dotychczasowe przepisy dotyczące dodatku, którego wypłacenie usprawiedliwiłoby pracodawcę w utrzymaniu istniejących szkodliwych, uciążliwych a niekiedy także niebezpiecznych warunków pracy. Wielu pracodawców wychodzi bowiem z założenia, że fakt wypłaty tego dodatku zwalnia ich z obowiązku poprawy warunków pracy, a przecież dodatek do wynagrodzenia nie powinien być rekompensatą za złe warunki pracy.

Będzie nadal istniała możliwość wynagradzania pracowników stosownie do warunków świadczonej pracy czy zakresu powierzonych zadań, poprzez ewentualne przyznanie dodatku specjalnego, o którym mowa w § 7 rozporządzenia. Rezygnacja z niektórych składników wynagrodzenia uprości przepisy wynagrodzeniowe oraz zwiększy możliwość prowadzenia zakładowej polityki płac.

Likwidacja ww. dodatków nie będzie miała negatywnych konsekwencji dla pracowników obecnie otrzymujących te dodatki, ponieważ § 17 projektu rozporządzenia zawiera gwarancję utrzymania dotychczasowego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w jednostkach w dniu 1 czerwca 2008 r.

Rezygnacja z dotychczasowego przepisu, zgodnie z którym kierowcy samochodu osobowego może być przyznane, za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej), nie pozbawia pracodawcy możliwości stosowania ryczałtu. Zgodnie z art. 151¹ § 4 i art. 151⁸ § 2 Kodeksu pracy, w stosunku do pracowników wykonujących stale prace poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jak i dodatek za pracę w porze nocnej może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać odpowiednio przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

4. W § 7 określono warunki przyznawania i wypłacania nowego składnika wynagrodzenia - dodatku specjalnego. Dodatek ten ma charakter fakultatywny; może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter lub warunki wykonywania pracy przez pracownika.
5. Projekt rozporządzenia przewiduje możliwość tworzenia funduszu: premiowego i nagród w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia (§ 10 i 11) - dotychczas dla pracowników OHP i niektórych jednostek istniał obowiązek tworzenia funduszu premiowego, a dla pracowników OSW funduszu nagród.
6. Określone w § 6, 8, 9, 12 i 13 regulacje w zakresie dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat dodatku za pracę na II i III zmianie, dodatku za pracę w porze nocnej oraz pozostałych świadczeń pieniężnych (nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej) - nie uległy zmianie w stosunku do obecnie obowiązujących. Zachowano również dla pracowników zatrudnionych w domach wczasowych oraz w stołówkach i bufetach prawo do korzystania z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych posiłków (§ 14 i załącznik nr 4); zmiana dotyczy jedynie zasad korzystania z wyżywienia przez kierownika domu wczasowego i zastępcę kierownika domu do spraw żywienia – będą oni uprawnieni do wyżywienia za częściową odpłatnością a nie bezpłatnego. Zmiana ta wynika z potrzeby ograniczenia kręgu osób uprawnionych do bezpłatnych świadczeń.
7. W załączniku nr 1 do projektu w tabelach określono podwyższone kwoty wynagrodzenia zasadniczego umożliwiające dokonanie od dnia 1 stycznia 2008 r. podwyżek wynagrodzeń pracowników objętych projektem rozporządzenia.
 - I tabela dla pracowników OHP i OSW – zawiera stawki wnioskowane przez Komendę Główną OHP; minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego wzrosły od 43% do 106%, a maksymalne kwoty od 27% do 50%;
 - tabele II i III dla pracowników GBPiZS i CRZL – zostały opracowane w oparciu o propozycje dyrektorów tych jednostek;

- w IV tabeli dla pozostałych pracowników – minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego wzrosły od 12% do 15%, a maksymalne kwoty od 11% do 29%.

W myśl art. 15 ust. 1 pkt 3 ustawy budżetowej na rok 2008 z dnia 23 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 117) średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej objętych niemnożnikowymi systemami wynagrodzeń ustala się w wysokości nie niższej niż 102,3 %.

W związku z uwagą zgłoszoną przez Ministra Finansów i Ministra Spraw Zagranicznych, obniżono – w stosunku do pierwotnej wersji projektu rozporządzenia – skalę wzrostu stawek minimalnych w IV tabeli; minimalne stawki ustalono w granicach kwot 900-1.300 zł (poprzednio 1.100-1.540zł).

Projektowane pierwotne stawki mogły okazać się za wysokie w stosunku do wynagrodzeń określonych w planie na 2008 r. dla jednostek objętych IV tabelą, szczególnie tych, w których są niskie płace. Wyższy niż 2,3 % wzrost wynagrodzeń w najniższych kategoriach zaszerogowania uzasadniony jest wysokością obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownicy najniżej uposażeni powinni mieć zagwarantowane prawo do minimalnego wynagrodzenia w ramach systemu wynagrodzenia określonego w projekcie rozporządzenia, a nie poprzez wypłatę dodatku wyrównawczego (art. 7 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). Od dnia 1 stycznia 2008 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 190 zł (tj. 20,3%) i wynosi 1126 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2007 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2008 r. – Dz. U. Nr 171, poz. 1209).

Tabele zawierają mniejszą liczbę kategorii zaszerogowania, gdyż zlikwidowano kategorie, dotychczas przewidziane tylko dla pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

8. W załączniku nr 3 do projektu określono tabele stanowisk zaszerogowań i kwalifikacji zawodowych pracowników w oparciu o dotychczasowe regulacje oraz uwzględniając propozycje Komendy Głównej OHP, Dyrektora CRZL oraz Dyrektora GBPiZS.

W zakresie kwalifikacji zawodowych do pracowników służby bibliotecznej ma zastosowanie rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji (Dz.U. Nr 41, poz. 419).

W tabeli I określone zostały wymagania kwalifikacyjne dla pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, o których mowa w art. 128 § 2 pkt 2 kp.; odnośnie głównego księgowego odesłano w tym zakresie do odrębnych przepisów. Tabela ta ma zastosowanie do wszystkich jednostek, zatem w tabelach dla poszczególnych jednostek nie występują stanowiska dyrektora, kierownika, komendanta i ich zastępców oraz głównego księgowego.

Pod tabelami zamieszczono informację, że kwalifikacje zawodowe dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy, tj. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, z późn.zm.). Wydaje się to konieczne, gdyż w tabelach nie wyspecyfikowano stanowisk służby bhp.

9. Przewiduje się, że rozporządzenie wejdzie w życie z dniem ogłoszenia, co nie narusza zasad demokratycznego państwa prawa (art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłoszeniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych – Dz. U. z 2007 r. Nr 68, poz. 449).

Nowe stawki wynagrodzenia zasadniczego będą obowiązywać od dnia 1 stycznia 2008 r., ponieważ zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z późn. zm.) podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej następuje w ciągu trzech miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

Jednocześnie proponuje się, by § 7 (dotyczący dodatku specjalnego) miał zastosowanie od dnia 1 czerwca 2008 r.; do dnia 31 maja 2008 r. będą obowiązywać przepisy dotychczasowych rozporządzeń:

- § 9, 10 i 12 (dotyczące: dodatku za znajomość języka obcego, dodatku kontrolerskiego, wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. Nr 94, poz. 431, z późn. zm.),

- § 8, 9 i 16 (dotyczące: dodatku za znajomość języka obcego, dodatku za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Ośrodku Studiów Wschodnich (Dz. U. Nr 86, poz. 391, z późn. zm.),
- § 8, 9 i 18 (dotyczące: dodatku za znajomość języka obcego, dodatku za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, wynagrodzenia ryczałtowego dla kierowcy) oraz załącznik nr 6 część 1 pkt 1 ppkt 1 (dotyczący zasad korzystania z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych posiłków) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej sfery budżetowej (Dz. U. Nr 97, poz. 453, z późn. zm.).

Nie jest zasadne, aby zmiany dotyczące wprowadzenia nowego składnika wynagrodzenia dla pracowników i uchylenia dotychczasowych regulacji mających zastosowanie do wymienionych składników wynagrodzenia - obowiązywały z mocą wsteczną.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które oddziałuje akt normatywny

Rozporządzenie dotyczy pracowników zatrudnionych w jednostkach państwowej sfery budżetowej (będących jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi lub gospodarstwami pomocniczymi), podporządkowanych Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej, Ministrowi Gospodarki i innym ministrom oraz wojewodom, do których nie mają zastosowania odrębne przepisy,.

2. Wpływ regulacji na rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionów

Wejście w życie przedmiotowej regulacji nie będzie miało wpływu na rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionów.

3. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych

Podwyżki wynagrodzeń będą realizowane w ramach kwot na wynagrodzenia ujętych w ustawie budżetowej na rok 2008 z dnia 23 stycznia 2008 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 117).

Kwoty wynagrodzeń w poszczególnych częściach budżetowych uwzględniają wzrost wynagrodzeń od dnia 1 stycznia 2008 r. zgodnie z ustawą z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z późn. zm.).

4. Konsultacje społeczne

Projekt rozporządzenia był przekazany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji z centralami związkowymi: OPZZ, KK NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych oraz organizacjami pracodawców: Business Centre Club – Związek Pracodawców, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Konfederacja Pracodawców Polskich, Związek Rzemiosła Polskiego.

Projekt uwzględnia uwagi zgłoszone przez Rządowe Centrum Legislacji, Ministra Finansów i Ministra Sprawiedliwości, w tym uwagę aby przewidziana w projekcie wysokość dodatku specjalnego nie przekraczała 40%, a więc bez możliwości jego zwiększenia w szczególnie uzasadnionych przypadkach (co przewidywał pierwotny projekt w § 7 ust. 4). Uwzględniono również uwagę Ministra Spraw Zagranicznych odnoszącą się do kierowcy samochodu osobowego (dla kierowcy kategorii zaszeregowania ustalono od VII do X).

Nie uwzględniono uwag Ministra Finansów dotyczących:

- znacznego podwyższenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- określenia w rozporządzeniu wysokości funduszu premiowego i funduszu nagród (w odniesieniu do funduszu nagród zgłoszoną również przez Minister Sprawiedliwości).

Uwag do stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w projekcie dla OSW nie zgłosił Minister Gospodarki. Podobnie minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych w

jednostkach państwowej sferu budżetowej podległych i nadzorowanych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (m.in. OHP, CRZL, GBPiZS) uwzględniają możliwości finansowe poszczególnych pracodawców.

Nie jest zasadne określanie przez ministra właściwego do spraw pracy wysokości funduszu premiowego i funduszu nagród. Określony w projekcie system wynagradzania pracowników jest dość szczegółowy. Nie jest zatem celowe odgórne wprowadzanie dodatkowych ograniczeń limitujących wysokość funduszu premiowego oraz funduszu nagród. Zdaniem projektodawcy należy dążyć do uelastycznienia obowiązującego systemu wynagradzania, a nie dalszego jego uszczegółowienia. Pracodawca powinien mieć większą niż dotychczasowa możliwość prowadzenia zakładowej polityki płac z uwzględnieniem motywacyjnych jej instrumentów, w tym decydowania o tworzeniu i wysokości funduszu premiowego oraz funduszu nagród.

Nie uwzględniono uwagi Ministra Sprawiedliwości, że regulacje dotyczące kwalifikacji zawodowych wykraczają poza upoważnienie ustawowe zawarte w art. 77³ § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 102 Kodeksu pracy kwalifikacje zawodowe pracowników wymagane do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku mogą być ustalone w przepisach prawa pracy przewidzianych m.in. w art. 77³, w zakresie nieuregulowanym w przepisach szczególnych..

Organizacje związkowe i pracodawców nie przekazały opinii do projektu.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Nie wpłynęło zgłoszenie zainteresowania projektem rozporządzenia w trybie określonym przepisami tej ustawy.

5. Zgodność z prawem Unii Europejskiej

Przedmiotowe rozporządzenie nie jest objęte zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie wymaga notyfikacji Komisji Europejskiej.